



Redegørelse om muligheder og barrierer for at ansætte udenlandsk sundhedsfagligt personale i Det Grønlandske Sundhedsvæsen

Indhold

Forord	3
1. Baggrund	4
2. Indledning	4
3. Juridiske rammer for rekruttering af sundhedspersonale	5
3.1. Lovgivning om læger	5
3.2. Autorisationskrav for læger	5
3.3. Administrative udfordringer ved ansættelse af læger fra udlandet	6
3.4. Lovgivning om sygeplejersker	6
3.5. Autorisationskrav for sygeplejersker	6
3.6. Lovgivningsmæssige barrierer for ansættelse af sygeplejersker fra det øvrige udland (eksklusiv de fællesnordiske lande, Finland, Norge og Sverige)	7
3.7. Arbejds- og opholdstilladelse	7
3.8. Fasttrack aftale for sundhedspersoner	8
3.9. Ordning ifølge aftale om sundhedsfaglige personer	8
3.10. Dokumentation for uddannelse, tidligere ansættelse og autorisation	9
3.11. Eksempel på sundhedsaftalen under fasttrack aftalen	9
3.12. Barrierer ved jobskifte for udenlandske borgere	9
3.13. Opsummering af de lovgivningsmæssige rammer	10
4. Sundhedskommissionen	10
4.1. Indsatsområder	11
4.1.1. Boliger	12
4.1.2. Personaleadministration	12
4.1.3. Flerkulturel læring og forståelse	13
4.1.4. Præ- og on-boarding-pakke	13
4.2. Etablering af et projektsekretariat, der arbejder med sundhedskommissions anbefalinger og international rekruttering	13
5. Muligheder og barrierer	15
5.1. Muligheder:	15



5.2. Barrierer:.....	16
6. Konklusion	17





Forord

Vi oplever i dag et udfordret sundhedsvæsen med personale, der løber stærkt for at følge med den stigende arbejdsbyrde. Vi ser nu ind i en fremtid med flere ældre borgere og færre i den arbejdsdygtige alder. Det er derfor nødvendigt, at vi ændrer praksis og organiserer os anderledes, så vi kan håndtere de stigende krav inden for sundhedsområdet.

Muligheder for ansættelse af anden udenlandsk arbejdskraft end dansk og nordisk er et område, der har tilbagevendende politisk fokus. Uddannelse af egne borgere til at varetage jobs i Det Grønlandske Sundhedsvæsen, der forudsætter sundhedsfaglig uddannelse og autorisation, går langsomt. Dette er et kontinuerligt fokusområde, som bør prioriteres høj politisk de kommende år.

Rekrutteringen af dansk og nordisk personale er blandt andet udfordret på grund af den hårde konkurrence om sundhedspersonale i Norden. Det betyder, at der ikke er udsigt til, at de sædvanlige rekrutteringskanaler alene kan opfylde behovet. Derfor er der behov for at afsøge nye rekrutteringsmuligheder inden for sundhedsområdet, hvilket f.eks. Island har stor erfaring med. I det islandske sundhedsvæsen er 8 % af de ansatte sygeplejersker af udenlandsk oprindelse.

Her i landet er der begrænset erfaring med brugen af autoriseret sundhedspersonale f.eks. læger, sygeplejersker og jordemødre, der ikke taler dansk eller grønlandsk. Derfor er der behov for en undersøgelse af hvilke muligheder og barrierer der er, for at ansætte udenlandsk arbejdskraft på sundhedsområdet, så man i det viderearbejde med en implementeringsplan kan komme godt fra start.

Jeg ønsker jer god læselyst.

Med venlig hilsen

Agathe Fontain



1. Baggrund

På Inatsisartuts Efterårssamling 2022 blev der ved flere ændringsforslag fra hhv. Naalakkersuisut og Familie- og Sundhedsudvalget vedtaget at pålægge Naalakkersuisut at undersøge muligheder og barrierer for at ansætte udenlandsk sundhedsfagligt personale i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Redegørelsen om dette omdeles under efterårssamlingen 2023.

2. Indledning

Formålet med nærværende redegørelse er at undersøge muligheder og barrierer for at ansætte udenlandsk sundhedsfagligt personale i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

Redegørelsen skal være med til at sikre, at Det Grønlandske Sundhedsvæsen i højere grad kan besætte ledige stillinger inden for forskellige fagområder og geografiske områder, som i dag er svære at rekruttere til. Et større rekrutteringsgrundlag af faglært sundhedspersonale kan sikre mere kvalitet og kontinuitet i sundhedsbetjeningen.

Første del af redegørelsen beskriver de juridiske rammer for rekruttering af sundhedspersoner. Lovgivning og autorisationskrav i henhold til læger og sygeplejerske findes beskrevet, samt en gennemgang af de juridiske barrierer, der kan forekomme i rekrutteringen af udenlandsk sundhedspersonale. Derefter beskrives forholdene omkring arbejds- og opholdstilladelse, herunder den nye fasttrack aftale, ordning ifølge aftale om sundhedsfaglige personer, samt de muligheder og barrierer dette skaber for udenlandsk sundhedspersonale i vores land.

Andel del af redegørelsen beskriver Sundhedskommissionens forslag til indsatsområder inden for rekruttering af herboende- og udenlandsk arbejdskraft. Her gennemgås Sundhedskommissionens anbefalinger og særlige opmærksomhedspunkter i forbindelse med boliger, personaleadministration, flerkulturellæring og forståelse, og præ-on-boardingpakke.

Tredje del af redegørelsen beskæftiger sig med etablering af et nyt projektsekretariat, som skal beskæftige sig med Sundhedskommissionens anbefalinger og international rekruttering. Her fremlægges den plan, der er for projektsekretariatet.

Fjerde del af redegørelsen opsamler alle nævnte muligheder og barrierer for rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale.

Redegørelsen runder af med en samlet konklusion.



3. Juridiske rammer for rekruttering af sundhedspersonale

I følgende afsnit vil der kort blive redegjort for de juridiske rammer for rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale. Afsnittet vil præsentere lovgivning om henholdsvis læger og sygeplejersker, de lovgivningsmæssige og administrative barrierer for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, samt fasttrack aftalen for sundhedspersoner.

3.1. Lovgivning om læger

Loven om udøvelse af lægegerning, som regulerer, hvem der må udøve virksomhed som læge, er en oprindelige dansk lov fra 1991. I de mere end 30 år, der er gået siden vedtagelsen, har forholdene ændret sig på en måde, som taler for en opdatering af lovgivningen. Jf. Lægelovens § 3 a, stk. 2 kan Landslægeembedet udstede autorisation til læger med en uddannelse fra andre lande end Danmark og dermed tilladelse til at arbejde i Grønland. Det er derfor muligt at udstede autorisation og tilladelse til selvstændigt virke for udenlandske læger i Grønland. Grønland har på nuværende tidspunkt ikke en samlet autorisationslov.

3.2. Autorisationskrav for læger

For at kunne udøve virksomhed som læge her i landet er det et krav, at man skal være autoriseret i henhold til lov om udøvelse af lægegerning¹. For en borger fra et ikke-EU/EØS-land, der har gennemført en uddannelse som læge i et ikke-EU/EØS-land, har Landslægeembedet fastlagt en række foreløbige principper til en ansøgningsproces:

- Verificering af eksamenspapirer f.eks. via Educational Commission for Foreign Medical Graduates (ECFMG®) i USA.²³
- En officiel nylig "Certificate of Current Professional Status/Certificate of good standing" fra de relevante myndigheder i ansøgerens hjemland eller nuværende bopælsland.
- Evaluering af sprogkvalifikationer i samarbejde med arbejdsgiveren. Sprogkvalifikationerne afhænger af den ansøgte stilling.
- Gennemførelse af et kursus i grønlandsk sundhedslovgivning og formelle forpligtigelser som læge her i landet, herunder om patienters rettigheder.
- Ansættelse til tilpasnings- og træningsformål (evalueringsansættelse). En midlertidig autorisation vil blive udstedt, dvs. man under evalueringsansættelsen fungerer som læge.
- I løbet af den sidste måned af evalueringsansættelsen kan lægen ansøge om permanent grønlandsk autorisation og tilladelse til at arbejde selvstændigt som læge og eventuelt speciallæge.
- Ansættelse som overlæge kræver ifølge den gældende lovgivning en særlig ekstern vurdering af kvalifikationer ("§14 vurdering").

¹ [Anordning for Grønland nr. 860 af 18. december 1991 om ikraftsættelse af lov om udøvelse af lægegerning](#)
Nakorsatut sulineq pillugu inatsisip Kalaallit Nunaanni atortuulersinnissaa pillugu peqqussut normu 860 18.
december 1991-meersoq

² <https://stps.dk/sundhedsfaglig/autorisation/soeg-autorisation/laege/laege-uddannet-uden-for-norden-eu-og-oes/godkendelse-af-uddannelse>

³ <https://www.ecfm.org/>



3.3. Administrative udfordringer ved ansættelse af læger fra udlandet

Ansættelse af udenlandske læger uden dansk autorisation kræver, at der er de nødvendige procedurer og ressourcer til at vurdere om en ansøger opfylder de krav, landet vil stille for at virke som læge her i landet. Der er omkostninger forbundet med at få vurderet eksamenspapirer mv. af eksterne firmaer som enten skal dækkes af ansøger, arbejdsgiver eller Selvstyret. Såfremt det drejer sig om et større antal læger vil det medføre, at der er en ikke ubetydelig kapacitet i Landslægeembedet til at varetage opgaven.

Læger uden kendskab til Det Grønlandske Sundhedsvæsenet og sundhedsforhold i Grønland vil skulle gennemgå et forløb, hvor de opnår den fornødne indsigt i disse forhold for at kunne arbejde på forsvarlig vis. Forløbet vil også skulle omfatte f.eks. brug af elektronisk patientjournal og andre digitale systemer.

3.4. Lovgivning om sygeplejersker

I modsætning til situationen med ansættelse af læger, uddanner vi selv sygeplejersker, men dog langt fra tilstrækkeligt til at dække behovet for sygeplejersker i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Omkring en tredjedel af alle sygeplejerskestillinger er aktuelt besat af sygeplejersker uddannet her i landet. Selv med uændret antal nyuddannede vil andelen af sygeplejersker uddannet her i landet falde fordi de første hold, der blev uddannet, vil begynde at gå på pension inden for de næste 10 år.

3.5. Autorisationskrav for sygeplejersker

Som tidligere nævnt, håndterer Landslægeembedet sager om autorisation, herunder autorisation af grønlandsk og dansk uddannede sygeplejersker samt ansøgere fra tredjelande og EU.

For at kunne udøve virksomhed som sygeplejerske her i landet skal man være autoriseret i henhold til lov om sygeplejerskers autorisation og virke⁴. Supplerende er der ligeledes udstedt en bekendtgørelse⁵, som nærmere redegør for krav til ansættelse. Helt overordnet er kravet, at man enten skal være uddannet sygeplejerske her i landet eller have gennemført en uddannelse, som kan sidestilles hermed, og herudover i begge tilfælde have modtaget en autorisation. Ved udstedelse af autorisation vurderes det om ansøgeren må anses at være til fare for sine omgivelser under sit virke.

Måden man kan opnå autorisation på, er:

- Fra Grønland:

⁴ Landstingsforordning nr. 7 af 30. oktober 1995 om sygeplejerskers autorisation og virke
Peqqissaasut sulisinnaatitaanerat sulinerallu pillugit Inatsisartut peqqussutissaannut nr. 7 oktoberip 30.-nit 1995

⁵ Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 15 af 22. april 1998 om ansættelse af udenlandske sygeplejersker i det grønlandske sundhedsvæsen
Peqqissaasut nunani allaneersut peqqinnissaqarfimmi atorfinitsitaasarnerat pillugu Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 15, 22. april 1998-imeersoq



- Man skal have bestået grønlandsk sygeplejerskeuddannelse, og modtaget autorisation efter ansøgning til Institut for Sygepleje og Sundhedsvidenskab, Peqqissaanermik Ilisimatusarfik.
- Fra de Nordiske lande:
 - Uddannelser som sygeplejersker gennemført i disse lande anerkendes umiddelbart, dog skal de modtage autorisation fra Landslægeembedet.
- Fra det øvrige udland:
 - Man skal have bestået en uddannelse, der kan sidestilles med den grønlandske sygeplejerskeeksamen. Vurderingen foretages individuelt og konkret af Landslægeembedet. Der er sagsbehandlingstid forbundet hermed.⁶

Foruden ovenstående stilles der ifølge Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 15 af 22. april 1998 om ansættelse af sygeplejersker i Det Grønlandske Sundhedsvæsen også følgende "vejledende krav" for ansættelse af udenlandske sygeplejersker:

- 1 års praktisk og sproglig erfaring som sygeplejerske fra et nordisk land.
- Sprogkundskaber svarende til dansk på det niveau, der kræves ved prøve i dansk for udlændinge, Danskprøve 2.

eller sprogkundskaber på tilsvarende niveau i grønlandsk eller fuld beherskelse af nært beslægtet dialekt (inugtitut).

3.6. Lovgivningsmæssige barrierer for ansættelse af sygeplejersker fra det øvrige udland (eksklusiv de fællesnordiske lande, Finland, Norge og Sverige)

Som nævnt i ovenstående afsnit er der en række krav for at kunne blive autoriseret som sygeplejerske her i landet. Det skal bemærkes, at de vejledende krav angivet ovenfor er lidt specielle først og fremmest fordi disse udtryk er antonymer og angivet som vejledende på trods af, at de fremgår i en bekendtgørelse.

Da disse vejledende krav er angivet i bekendtgørelsen, er det vigtigt at notere, at de vejledende krav muligvis kan udelukke flere ansøgere fra udlandet, og kan derfor anses som en væsentlig barriere for at benytte sig af udenlandsk sundhedspersonale.

Foruden de vejledende krav er der ligeledes angivet et krav om at sygeplejersken skal have gennemført en uddannelse der kan sidestilles med den grønlandske sygeplejerskeeksamen, og denne vurdering kræver væsentlig sagsbehandling. Man kan undersøge om f.eks. Danmark eller Island allerede har en række institutioner som de anerkender uden konkret sagsbehandling ved hver ansøger. Alternativt skal man afsætte midler til at der kan ske en hurtigere og mere indgående sagsbehandling, f.eks. fra udvalgte landes uddannelsesinstitutioner.

3.7. Arbejds- og opholdstilladelse

Meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse er under normale omstændigheder bl.a. betinget af, at ansøgeren har et konkret ansættelsestilbud eller en ansættelsesaftale, at væsentlige beskæftigelses- eller erhvervmæssige hensyn taler for at imødekomme en ansøgning, samt at de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter grønlandske forhold. Styrelsen for

⁶ https://nun.gl/emner/sundhedsprofessionelle/autorisation?sc_lang=da
https://nun.gl/emner/sundhedsprofessionelle/autorisation?sc_lang=kl-gl



International Rekruttering og Integration vurderer som udgangspunkt ikke indholdet af ansættelsesaftalen. Sagerne sendes i stedet i høring hos Grønlands Selvstyre, Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, som vurderer, om løn- og ansættelsesforholdene er sædvanlige efter grønlandske forhold, og på den baggrund afgiver udtalelse om, hvorvidt en arbejdstilladelse kan anbefales.

Dette skabte for lang ventetid for udenlandske arbejdskraft til Det Grønlandske Sundhedsvæsen, og det kan ses som en generel barriere, at dette område ikke er hjemtaget og bliver reguleret fra Danmark. Blandt andet på grund af den lange ventetid, har man indgået Sundhedsaftale som tillæg til fasttrack aftalen og forsøgt at mindske de barrierer, der kan forekomme ved lang sagsbehandlingstid.

3.8. Fasttrack aftale for sundhedspersoner

Naalakkersuisut og Udlændinge- og Integrationsministeriet indgik en aftale i 2021, som skulle fungere som et fasttrack for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft i Grønland. Formålet med aftalen var at styrke fleksibiliteten i rekrutteringen af udlændinge for at kunne imødekomme det stigende behov for udenlandsk arbejdskraft her i landet. Hertil er der indgået en Sundhedsaftale, som blev revideret i 2023, der er vedrører praksis for indgivelse af ansøgning og opnåelse af opholds- og arbejdstilladelse til sundhedspersoner, der skal udøve sundhedsfaglig virksomhed i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Fasttrack aftalen omfatter ikke sundhedspersonale, som er ansat i kommuner eller privat. Hvis det vurderes relevant, kan aftalen udvides yderligere til at omfatte disse. Dette skal dog ske i et samarbejde med Styrelsen for International rekruttering og Integration.

For sundhedspersoner, der skal forstås som en sundhedsfagligt uddannet person, som har modtaget et tilbud eller indgået en aftale om ansættelse i Det Grønlandske Sundhedsvæsen, hvor ansættelsen er omfattet af overenskomst, betyder det, at en ansøgning om arbejdstilladelse kan indgives, behandles og tillægges opsættende virkning efter indrejse i Grønland, såfremt ansøgeren på ansøgningstidspunktet har en anden lovlig opholdstilladelse.

Opholdstilladelse med henvisning til beskæftigelse skal være opnået inden indrejsen i landet, jf. den i Grønland gældende udlændingelovs § 9, stk. 7 (anordning nr. 150 af 23. februar 2001 om ikrafttræden af udlændingeloven for Grønland). Efter indrejsen kan en ansøgning kun tillades indgivet, hvis ganske særlige forhold taler herfor. En konkret ansættelsesaftale eller et tilbud om beskæftigelse som sundhedsfaglig person i Grønland, kan nu betragtes som et særligt forhold.

3.9. Ordning ifølge aftale om sundhedsfaglige personer

Der indføres med denne aftale en særlig ordning for sundhedsfaglige personer, som har modtaget tilbud eller indgået aftale om ansættelse i Det Grønlandske Sundhedsvæsen, forudsat at ansættelsen er omfattet af en overenskomst. Det lægges herved til grund, at en ansættelsesaftale indgået for sundhedspersoner i Det Grønlandske Sundhedsvæsen, der er omfattet af en overenskomst, opfylder kravet om, at de væsentlige løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter grønlandske forhold. Ordningen indebærer, at de pågældende sundhedspersoner meddeles opholds- og arbejdstilladelse, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, uden at deres sager sendes i høring hos Grønlands Selvstyre.



Meddeles der opholds- og arbejdstilladelse, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration sende afgørelsen til Grønlands Politi med henblik på, at afgørelsen udleveres til ansøger, således at nationalitetspas eller anden rejsedokumentation ikke skal fremsendes til styrelsen. Hvis ansøger har legitimeret sig ved indgivelse af ansøgningen, kan afgørelsen sendes direkte til ansøger.

3.10. Dokumentation for uddannelse, tidligere ansættelse og autorisation

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i overensstemmelse med den tidligere Sundhedsaftale, krævet dokumentation for dansk autorisation samt grønlandsk autorisation, hvis stillingen som sundhedsperson forudsætter en sådan. Med sundhedsaftale justeres praksis således, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration ved behandling af sager om opholds- og arbejdstilladelser omfattet af denne aftale kan lægge til grund, at Det Grønlandske Sundhedsvæsen i forbindelse med sit ansættelsestilbud til en konkret sundhedsperson har forholdt sig til, om vedkommende har den fornødne uddannelse og autorisation iht. grønlandsk sundhedslovgivning for virke i Grønland eller der ligger en plan for, hvorledes det skal opnås, at ansøger skal erhverve autorisation efter ankomst, og styrelsen skal på den baggrund ikke kræve at se dokumentation herfor. Ligeledes skal Styrelsen ikke kræve dokumentation for vedkommendes tidligere ansættelser.

3.11. Eksempel på sundhedsaftalen under fasttrack aftalen

En udenlandsk uddannet sygeplejerske fra et andet land får anerkendt sin udenlandske uddannelse og tildes grønlandsk autorisation. Sundhedsvæsenet ønsker at ansætte sygeplejersken på overenskomstmæssige vilkår. Der søges om opholds- og arbejdstilladelse. Efter den tidligere sundhedsaftale krævede Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at sygeplejersken indsendte dokumentation for en dansk autorisation. Med den foreslåede revidering af sundhedsaftalen vil sygeplejersken i eksemplet kunne få opholds- og arbejdstilladelse uden at have en dansk autorisation. Desuden skal sygeplejersken ikke indsende dokumentation for grønlandsk autorisation eller for sin uddannelsesmæssige baggrund og arbejdsmæssige erfaring.

3.12. Barrierer ved jobskifte for udenlandske borgere

For udenlandske borgere, der allerede er beskæftiget her i landet i en anden branche, forekommer der en udfordring i forbindelse med opnåelse af permanent opholdstilladelse. På nuværende tidspunkt forudsætter opnåelse af en permanent opholdstilladelse, at man har haft opholdstilladelse i mere end de sidste 7 år og har været beskæftiget i en ensartet jobtype. Et jobskifte til en anden branche, vil derfor få betydning for en senere ansøgning om permanent opholdstilladelse.

Det betyder, at hvis en ikke-nordisk sundhedsperson har job uden for sundhedssektoren, så kan vedkommende ikke søge et job i sundhedssektoren uden at miste sin anciennitet og vil derfor være nødsaget til at arbejde yderligere 7 år her i landet for at få permanent opholdstilladelse. For permanent opholdstilladelse er det bl.a. et krav, at man kan dansk eller grønlandsk på et vist niveau.



Det bør undersøges om det er muligt at lave en aftale om, at udenlandsk herboendes anciennitet bibeholdes i forbindelse med ansøgning om permanent opholdstilladelse, hvis vedkommende skifter til et job i en anden branche.

3.13. Opsummering af de lovgivningsmæssige rammer

For kort at opsummere ovenstående, er det altså muligt at rekruttere udenlandsk sundhedspersonale. Der er dog en række trin, som sundhedspersoner skal følge for at gøre det muligt, bl.a. i forbindelse med at få udstedt en grønlandsk autorisation.

For at få tilladelse til at virke som læge her i landet, skal ansøgerne opfylde en række krav nærmere defineret af Landslægeembedet. Det omfatter bl.a. nærmere dokumentation for tidligere gennemgået uddannelse og autorisation, sikring af, at autorisationen i vedkommendes hjemland er gyldig uden begrænsninger, sprogkrav, kendskab til ret og pligt som læge her i landet samt gennemført introduktion til sundhedsforhold her i landet.

Som sygeplejerske skal man have en uddannelse, der kan sidestilles med den grønlandske sygeplejerskeuddannelse for at opnå grønlandsk autorisation. Dertil skal man som udenlandsk sygeplejerske have 1 års praktisk og sproglig erfaring som sygeplejerske fra et nordisk land, sprogkunderskaber, der svarer til Danskprøve 2 eller sprogkunderskaber på tilsvarende niveau i grønlandsk eller fuld beherskelse af nært beslægtet dialekt.

Det er dog blevet lettere efter den nye fasttrack aftale, herunder for sundhedspersonale, er trådt i kraft. Det gør det muligt for herboende sundhedspersoner at indgive en ny ansøgning om arbejdstilladelse om ved jobskifte, uden at skulle forlade landet først. Et jobskifte vil dog fortsat have konsekvenser for muligheden for opnåelse af en permanent opholdstilladelse, idet man i mere end de sidste 7 år skal have været beskæftiget i en ensartet jobtype. Fasttrack aftalen har gjort processen for både ansøger, og arbejdsgiver mere smidig og mindsket sagsbehandlingstiden betydeligt.

For at gøre processen omkring rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale hurtigere, kan der med fordel indgås en aftale med udenlandske uddannelsesinstitutioner, hvor relevante sundhedsuddannelser kan blive forhåndsgodkendt. Dette kan være med til at hurtiggøre rekrutteringsprocessen og gøre Det Grønlandske Sundhedsvæsen mere tilgængeligt for udenlandsk sundhedspersonale.

Når udenlandsk sundhedspersonale ansættes, skal det sikres, at der er økonomiske og personalemæssige ressourcer til at understøtte det udenlandske sundhedspersonale fagligt og sprogligt, når vedkommende er startet med sit virke i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

4. Sundhedskommissionen⁷

I foråret 2020 nedsatte Naalakkersuisut en sundhedskommission med det formål at gennemføre en omfattende vurdering af sundhedsvæsenets nuværende tilstand. Kommissionen fik til opgave at udarbejde en række anbefalinger med henblik på at implementere nødvendige tilpasninger og forbedringer i sundhedsvæsenet. Disse anbefalinger dækkede et bredt spektrum af områder, lige

⁷Sundhedskommissionens betænkning, maj 2023, kap. 9. side 149-151

Peqqinnissaq pillugu ataatsimiititaliarsuup isumaliutissiisutaa 2023-mi Maaji, kap. 9, qup. 176-179



fra sundhedsvæsenets generelle struktur til rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale, uddannelse og kompetenceudvikling, samarbejde med kommunerne samt samarbejde med Danmark og andre internationale partnere.

Den omhyggelige proces, hvor sundhedskommissionen inddrog både sundhedspersonalet og befolkningen, resulterede i en betænkning, der præsenterede en nøjagtig analyse af sundhedsvæsenets nuværende status og udfordringer. To centrale udfordringer blev fremhævet i betænkningen: rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale. Kommissionen påpegede, at manglende løsninger på disse udfordringer kunne have betydelige konsekvenser for sundhedsvæsenets funktion og stabilitet.

Ligesom mange andre lande står Grønland over for udfordringer med at rekruttere sundhedsfaglig arbejdskraft, herunder specialiserede læger, mangel på kvalificeret personale, konkurrence om uddannet sundhedsfagligt personale og geografiske udfordringer. Sundhedskommissionen har i forbindelse med deres arbejde besøgt Island for at afdække deres løsningsmodeller i forhold til rekruttering af fastholdelse af sundhedsfaglige medarbejdere, samt deres programmer, arbejdsgange og erfaringer for integrering af udenlandske medarbejdere i deres sundhedssystem, særligt for filippinske sygeplejersker.

Sundhedskommissionen pegede på den islandske implementeringsmodel for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, som en mulig løsning. De bemærkede dog, at sprogkompetence er afgørende, og ideelt set skulle udenlandsk sundhedsfagligt personale tilegne sig både grønlandsk og dansk ud over engelsk, hvilket ville kræve flere tolke med kompetencer i alle tre sprog.

Sundhedskommissionen har udarbejdet en række konkrete anbefalinger, der adresserer udfordringerne ved rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale. Disse anbefalinger omfatter styrkelse af rekrutteringsindsatsen, sproguddannelse, udarbejdelse af en samlet autorisationslov, forbedring af sagsbehandling og set mere attraktivt arbejdsmiljø. Kommissionen understreger også behovet for en omfattende integrationsplan for udenlandsk arbejdskraft som en langsigtet strategi for at håndtere sundhedsvæsenets grundlæggende udfordringer.

Nogle af de specifikke anbefalinger fra sundhedskommissionen om rekruttering og fastholdelse af udenlandsk sundhedsfaglig arbejdskraft omfatter:

- Fokus på rekruttering af sundhedsfagligt personale fra tredjelande med en plan, der adresserer både autorisationsprocedurer og sprogkrav.
- Udformning af en samlet autorisationslov for alle autorisationsområder.
- Skabelse af incitamenter og muligheder for faglig udvikling for at tiltrække og fastholde sundhedsfagligt personale.
- Forbedring af sagsbehandling og mere effektiv personaleadministration.
- Øget lokalt ledelsesrum i forhold til løn- og ansættelsesvilkår.
- Udvikling af on-boarding-programmer for udenlandsk arbejdskraft.

4.1. Indsatsområder

Arbejdsgruppen for rekruttering og fastholdelse, under Sundhedskommissionen, har udarbejdet et katalog over indsatsområder for at forbedre rekruttering og fastholdelse i sundhedsvæsenet. De



fokuserer på områder, hvor der er bred enighed om, at en øget indsats vil gøre en positiv forskel. Nogle af forslagene kræver samarbejde med andre parter som kommuner og departementer f.eks., børnehavopskrivning før ankomst til Grønland og on-boarding-pakken.

4.1.1. Boliger

Boliger og boligstandarder er et centralt problem for rekruttering og fastholdelse ifølge sundhedsfagligt personale. Selvom boligområdet er komplekst og påvirket af mange interesser, er det vigtigt at forbedre boligstandarderne. Boligforholdene er en kilde til utilfredshed. Det påvirker fastholdelsen og attraktiviteten for at arbejde i Grønland. Der er forskel på boligsituationen i Nuuk og resten af landet. I Nuuk lider man både under lav standard og mangel på boliger, mens resten af landet drejer det sig primært af boliger med lav standard.

Sundhedsvæsenet ønsker at fastholde muligheden for at kunne anvise boliger til personalet, som et vigtigt rekrutteringsinstrument. I Nuuk er der et ønske om at kunne anvise boliger tæt på Dronning Ingrid's Hospital. Der er et dilemma vedrørende personaleboliger, da den kunstige lave husleje har påvirket boligstandarderne, som bevirker at der ikke er økonomi til løbende vedligeholdelse, og på den anden side vil en højere husleje kunne have negativ indflydelse på rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen.

Arbejdsgruppen i Sundhedskommissionen konkluderer blandt andet følgende:

- Sundhedsvæsenets mulighed for at kunne anvise til egne boliger ønskes fastholdt, da det anses som et vigtigt instrument i rekrutteringen.
- Sundhedsvæsenet opfordres til at evaluere boligtildelingsprincipperne, herunder at bringe principperne i bedre overensstemmelse med den øvrige centraladministration. Idet den aktuelle boligadministration er indrettet på en måde, som ubegrundet øger forsyningspresset på sundhedsvæsenet, jf. adgang og gentildeling.
- Sundhedsvæsenet opfordres til at skille sig af med boliger, som ikke opfylder de ansattes forventninger.
- Sundhedsvæsenet opfordres til at iværksætte en udgiftsanalyse. Dette både med henblik på at afdække muligheden for et øget incitament til egen boligforsyning og en ændret sammensætning af boligpuljen, således at de ansatte fremadrettet placeres i de boliger, som indebærer de færreste udgifter for sundhedsvæsenet.

4.1.2. Personaleadministration

Ifølge udsagn fra tillidsrepræsentanter på et møde i Sundhedskommissionen, er der udfordringer i personaleadministrationen. Der er forsinkelser i udsendelse af ansættelsesbreve og i rettelse af fejl i lønsedlerne. Problemerne omfatter også små personalemæssige uoverensstemmelser, der skaber frustration for medarbejderne.

For at forbedre personaleadministrationen foreslås følgende tiltag:

- Der skal udarbejdes letforståelige manualer og videoer for nyansatte om skatteregistrering
- Der skal udarbejdes letforståelige manualer og videoer for nyansatte om hvordan timesedler udfyldes



Sundhedsledelsen udtrykker et behov for en større grad af lokal ledelsesret for så vidt angår organisationens indretning. I dag er Sundhedsledelsen omfattet af Grønlands Selvstyres cirkulære for stillingskontrol, hvilket betyder, at ledelsesrettede organisationsbeslutninger skal håndteres gennem Økonomi- og Personalestyrelsen. Den nuværende procedure forlænges til tider af, at Sundhedsledelsen skal anvende uforholdsmæssigt lang tid på at udarbejde formel dokumentation til Økonomi- og Personalestyrelsen. Såvel Økonomi- og Personalestyrelsen samt Sundhedsledelsen vurderer, at der vil være visse proceduremæssige og tidsmæssige fordele ved at lægge stillingskontrollen for Sundhedsvæsnet ned til Sundhedsledelsen. På den måde får Sundhedsledelsen mulighed for hurtigere at kunne indrette sig efter de organisatoriske behov, og løbende tilpasse organisationen bedst muligt i forhold til den aktuelle opgaveløsning.

Sundhedsledelsen har i et samarbejde med Økonomi- og Personalestyrelsen synliggjort, hvilke eksisterende muligheder for decentral lønfastsættelse samt planlægning af arbejdstid, der findes i de eksisterende overenskomster. Herudover deltager Sundhedsledelsen aktivt i nuværende og fremtidige overenskomstforhandlinger, således de lokale arbejdsgiverinteresser i højere grad inddrages direkte i forhandlingerne af løn- og ansættelsesvilkår i Sundhedsvæsnet.

Der pågår tiltag for sikre de nødvendige ressourcer til udarbejdelsen af korrekte ansættelseskontrakter samt at disse modtages af medarbejdere i Sundhedsvæsnet rettidigt. Tiltaget sker særligt for at styrke sundhedsvæsnets rekrutteringsindsats.

4.1.3. Flerkulturel læring og forståelse

Flerkulturel læring og forståelse er afgørende for rekruttering og fastholdelse i sundhedsvæsenet. Nyankomne kan have svært ved at forstå den grønlandske kultur. Det lokale personale kan også opleve udfordringer med at trives i en arbejdsplads, der ikke afspejler deres egne værdier og kultur. Derfor foreslås der introkursus for nyansatte, der skal arbejde i Grønland for første gang.

4.1.4. Præ- og on-boarding-pakke

Der er forskellige faktorer, der påvirker den gode modtagelse, både i sundhedsvæsenet og i samfundet. For at styrke dette, bør man sigte mod at:

- Skabe mulighed for f.eks. opskrivning til børnepasning forud for ankomst til Grønland, beskæftigelsesmulighed for partner, skole/uddannelsesmuligheder.
- Sikre forventningsafstemning i forbindelse med ansættelse.
- Allerede eksisterende velkomst-manualer i sundhedsvæsenet bør opdateres og bruges mere end det er tilfældet i dag.
- Lave YouTube-velkomstvideo tilpasset afdelingen og den geografiske lokation. Nuværende materiale opdateres samt tages i brug.

4.2. Etablering af et projektsekretariat, der arbejder med sundhedskommissions anbefalinger og international rekruttering

Inden implementering af nye tiltag ligger der som opgave at udvikle, undersøge og beskrive de tiltag der skal implementeres, samt foretage nødvendige analyser af indsatsernes kernekomponenter. Indledende spørgsmål i disse analyser, der kan være med til at målrette tiltaget med at ansætte udenlandsk sundhedsfaglige medarbejdere, kan for eksempel være:



- Hvem er målgruppen af sundhedsansatte?
- Hvilke faggrupper skal man satse på?
- Hvilke nationaliteter skal man satse på?
- Hvordan skal vi forholde os til sprogproblematikker med kollegaer i sundhedsvæsenet og patienter/borgere?
- Hvordan skal vi få dem integreret på arbejdspladsen?
- Hvilke elementer skal oplæringsprogrammerne indeholde?
- Hvilke eksterne samarbejdspartnere skal vi arbejde sammen med for at skabe en god implementering?
- Skal lederne i sundhedsvæsenet uddannes i at håndtere mere udenlandsk arbejdskraft? Skal der planlægges mere undervisning? Skal kommunerne, uddannelsesinstitutioner eller andre interessenter inddrages i oplæringen af medarbejderne?

Ovenstående spørgsmål er blot få ud af mange, der skal bearbejdes og tænkes ind i arbejdet med international rekruttering.

Implementering af nye tiltag skal under arbejdet vanligvis indtænkes i arbejdsfaser og sker derfor ikke på én gang. Indenfor implementeringsforskning opereres der med fire faser⁸:

Fase 1. *Exploration*, som indebærer at undersøge hvordan en indsats passer ind i organisationen, dvs. undersøge spørgsmål som retter sig mod Det Grønlandske Sundhedsvæsens organisatoriske- og kulturelle modtagelighed for udenlandsk arbejdskraft.

Fase 2. *Installation*, som handler om at forberede sundhedsvæsenet i at modtage den nye personalegruppe.

Fase 3. *Begyndende implementering*, som handler om at påbegynde et pilotprojekt med en gruppe medarbejdere.

Fase 4. som er den sidste fase implementerer indsatsen fuldt ud og tager udgangspunkt i de erfaringer og løbende justeringer, der er foregået i de foregående faser.

I forslag til Finansloven for 2023 er der på konto 34.01.01 Departementet for Sundhed (Driftsbevilling) afsat 3,4 mio. til et projektsekretariat, som skal sikre implementering af sundhedskommissionens overordnet anbefalinger.

Formålet med projektsekretariatet er at sikre implementering af sundhedskommissionens overordnede anbefalinger, samt at arbejde målrettet for at skabe rammerne for rekruttering, koordinering og implementering af udenlandsk arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

Opgaverne i sekretariatet foreslås opdelt i to grupper:

Gruppe 1: Varetager den overordnede varetagelse af koordineringen, uddelegeringen, implementeringen af sundhedskommissionens anbefalinger, på tværs af relevante ressortområder, samt det politiske niveau.

Gruppe 2: Varetager den overordnede projektstyring af implementeringen af udenlandsk arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Arbejdet i gruppen inddeles i nødvendige faser for at opnå en succesfuld implementering.

⁸ Fixen et. al. 2023, [Frontiers | Repeated measures of implementation variables \(frontiersin.org\)](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1121111/full)



Fase 1: Fokus på eksploration

Udarbejdelse af et opstartsprogram for udenlandsk arbejdskraft. I opstartsfasen vil der være fokus på at identificere muligheder og barrierer for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Identificering af barrierer skal foregå med henblik på at finde løsninger således at implementering kan foregå uden de store udfordringer.

Opgaverne kan for eksempel bestå i at undersøge og beskrive:

- Evaluering af de nugældende regler for opholds- og arbejdstilladelser, samt evt. justering i samarbejde med relevante områder fx Departementet for arbejdsmarked og de danske myndigheder. Arbejdet er påbegyndt og justeringer på området er således initieret, men der er fortsat områder som kan reguleres fx i forhold til regler om brancheskifte.
- Identificering af medarbejdergrupper, der ønskes rekrutteret og fra hvilke lande
- Arbejdsgange for autorisationsudstedelse
- Aflkaring af arbejds- og journalsprog
- Etablering af samarbejdsaftaler med sygeplejeuddannelsen og sprogskolen, herunder kursusplan
- Udarbejdelse af eksterne og interne integrationsprogrammer
- On-boarding programmer herunder boligforhold og evt. daginstitutioner
- Afsøgning af samarbejde med kommunerne/alderdomshjem med fokus på introduktion- og oplæringsprogrammer
- Med flere alt efter hvad projektsekretariatet identificerer af relevante arbejdsopgaver

Fase 2: Implementering af program for udenlandsk arbejdskraft

- I denne fase opstartes et pilotprojekt efter en nærmere beskrevet projektplan. I planen inkluderes tæt sparring og løbende tilpasninger af oplæringsplan for inddraget medarbejdere. Medarbejdere tilknyttes faglige kontaktpersoner, herunder minikursus for kontaktpersoner.
- Der foretages midtvejs- og slutevaluering som skal danne grundlag for en fuld implementering i fase 3. Vurdering af hvorvidt projektsekretariatet skal overgå til at blive en mere drift nær enhed indtænkes.

Fase 3: Fuldimplementering

Fuld implementering af udenlandsk arbejdskraft efter passende evaluering og tilpasning af programmet.

5. Muligheder og barrierer

I dette afsnit er der lavet en opsamling af de potentielle muligheder og barrierer ved rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Listen er udarbejdet af Sundhedskommissionen og Departementet for Sundhed, men er langt fra udtømmende, hvorfor denne skal arbejdes videre med i projektsekretariatet.

5.1. Muligheder:

- **Tillæg til ordning ifølge aftale om sundhedsfaglige personer:** Undersøgelse af muligheden for at lave en tillægsbestemmelse til sundhedsaftalen under fastrack aftalen, så udenlandske herboende sundhedspersonales anciennitet ikke påvirkes, hvis



vedkommende skifter til bestemte samfundskritiske funktioner f.eks. en sundhedsfaglig stilling i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

- **Forhåndsgodkendelse:** En forhåndsgodkendelse af udenlandske uddannelsesinstitutioner kan lette sagsbehandlingen i forbindelse med vurdering af sundhedsuddannelse.
- **Anbefalinger:** Sundhedskommissionens arbejde resulterede i en række konkrete anbefalinger, der sigter mod at løse udfordringerne ved rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale. Disse anbefalinger indeholder handlingsplaner og retningslinjer, der kan fungere som værdifulde værktøjer i rekrutteringsindsatsen.
- **Den islandske implementeringsmodel:** Sundhedskommissionen peger på den "islandske implementeringsmodel for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft", som en mulig løsning.
- **Sproguddannelse:** Sundhedskommissionen anerkender vigtigheden af sprogkompetence og foreslår, at udenlandsk sundhedsfagligt personale bør lære dansk, men at det ideelle ville være også at lære grønlandsk. Sproguddannelse kan åbne døre for udenlandsk arbejdskraft.
- **Flerkulturel læring og forståelse:** Introkurser og læring i kulturforståelse.
- **Integration:** Videoer om at bo og arbejde i Grønland kan hjælpe med hurtigere at kunne integrere i sig det grønlandske samfund.
- **Projektsekretariat:** Oprettelsen af et projektsekretariat har potentiale til at koordinere og lede implementeringen af sundhedskommissionens anbefalinger. Dette giver en struktureret tilgang til at arbejde med rekruttering af udenlandsk sundhedsfaglig arbejdskraft.
- **Boliganvisning:** At sundhedsvæsenet fastholder muligheden for at anvise boliger
- **Bolig:** Initiativer som evaluering af boligtildelingsprincipper, skille sig af med utilfredsstillende boliger og øget fokus på vedligeholdelse kan forbedre boligforholdene.
- **Personaleadministration:** Styrkelse af den centrale personaleadministration, herunder rettidig udsendelse af ansættelsesbreve og hurtig rettelse af fejl, kan øge tilfredsheden og fastholdelse af ansatte.
- **Personaleadministration:** Udvikling af letforståelige manualer og videoer for skatteregistrering og timesedler.

5.2. Barrierer:

- **Sprogbarrierer:** Jævnfør bekendtgørelsen om ansættelse af udenlandsk arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen⁹, der opstiller vejledende krav om at lære grønlandsk og dansk, kan udgøre en væsentlig barriere for udenlandsk arbejdskraft, især hvis der ikke er tilstrækkelige tolke eller sprogundervisningsressourcer til rådighed. I mødet med patienter er det i særdeleshed vigtigt, at der er en fælles sproglig forståelsesramme.
- **Anciennitet:** Udenlandsk arbejdskraft uden permanent opholdstilladelse mister ved et jobskifte, der ligger væsentligt udenfor deres branche, deres optjente anciennitet, som kræves ved ansøgning om permanent opholdstilladelse.

⁹ Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 15 af 22. april 1998 om ansættelse af udenlandske sygeplejersker i det grønlandske sundhedsvæsen

Peqqissaasut nunani allaneersut peqqinnissaqarfimmi atorfinitsitaasarnerat pillugu Namminersornerullutik Oqartussat nalunaarutaat nr. 15, 22. april 1998-imeersoq



- **Ikke hjemtaget område:** Det er en generel barriere for hele området om udenlandsk arbejdskraft, at det ikke er hjemtaget og reguleres fra Danmark.
- **Geografiske udfordringer:** Landets fjerne beliggenhed og spredte befolkning kan gøre det vanskeligt at tiltrække sundhedsfagligt personale til alle dele af landet.
- **Udfordringer med implementering:** Selvom der er finansiering og en plan om at etablere en enhed, er selve implementeringen af rekrutteringsstrategier og integration af udenlandsk arbejdskraft en kompleks proces, der kan støde på uforudsete udfordringer.
- **Kulturelle og sproglige barrierer:** For udenlandsk arbejdskraft kan kulturelle og sproglige forskelle udgøre betydelige barrierer for en vellykket integration i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.
- **Flerkulturel læring og forståelse:** Kulturelle forskelle og manglende forståelse for den grønlandske kultur kan være en betydelig barriere.
- **Konkurrence om arbejdskraft:** Konkurrence fra andre lande, der også søger at rekruttere kvalificeret sundhedsfagligt personale, kan udgøre en udfordring, især fordi Grønland ikke kan tilbyde konkurrencedygtige vilkår. Løn med videre fastsættes i overenskomster.
- **Boliger:** Der er forskel på boligsituationen i Nuuk og i resten af landet. I Nuuk er boligstandard og antallet af boliger et problem, hvor i resten af landet er det primært boligstandard, der opleves problematisk.
- **Bolig:** Høje huslejer som følge af opgradering af boligstandard kan potentielt holde mulige ansøgere væk.
- **Personaleadministration:** Forsinkelser i udsendelse af ansættelsesbreve og lønsedler samt uoverensstemmelser i personaleforhold kan skabe frustration, reducere trivsel og tilfredshed.
- **Børnepasning/skolemuligheder:** Det er ikke muligt at få opskrevet sine børn i daginstitutioner før man er ankommet til landet, og flyttet folkeregisteradresse. Det er vigtigt for rekruttering og efterfølgende fastholdelse af arbejdskraft, at der er mulighed forud for ansættelsesstart at opskrive til pasningstilbud eller skole, så ansatte ikke skal vente længe efter ankomst med at starte på arbejde.

Samlet set vurderes det muligt at rekruttere og ansætte udenlandsk sundhedsfagligt uddannet arbejdskraft i sundhedsvæsenet, men der er en række udfordringer og barrierer, der besværliggør rekrutterings- og ansættelsesprocessen. Forbedringer og justeringer i både de juridiske forhold, fasttrack aftalen, og praktiske forhold kan hjælpe med at overvinde nogle af de eksisterende barrierer og gøre Det Grønlandske Sundhedsvæsen mere attraktivt for udenlandsk arbejdskraft.

6. Konklusion

I det foregående er der undersøgt muligheder og barrierer for ansættelse af udenlandsk sundhedsfagligt personale og der er blevet præsenteret følgende resultater.

For rekruttering og ansættelse af udenlandsk sundhedsfaglig arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen er der specifikke juridiske krav og procedurer for autorisation af læger og sygeplejersker. Herunder krav til uddannelse, sprogkvalifikationer, og ansættelsesvarighed. For læger er der også behov for anerkendelse af udenlandske uddannelsesinstitutioner, og for sygeplejersker skal der vurderes, om uddannelsen er sammenlignelig med den grønlandske sygeplejerskeuddannelse.



En fasttrack aftale fra 2021 indgået mellem Naalakkersuisut og Udlændinge- og Integrationsministeriet, gør rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale mere effektiv, ved at lette processen for opholds- og arbejdstilladelser. Denne aftale er dog kun gældende for sundhedspersoner ansat i Det Grønlandske Sundhedsvæsen og omfatter ikke kommunale eller private ansættelser.

For udenlandske uddannede sundhedsfaglig person, der ønsker at skifte branche, f.eks. fra et servicefag til et sundhedsfagligt job i sundhedssektoren, kan det være vanskeligt at opnå permanent opholdstilladelse på grund af krav om mindst 7 års arbejde i samme jobtype. Dette kan være en barriere for at udenlandske borgere, der allerede har bosat i landet til at søge ansættelse i sundhedsvæsenet. Der er her et behov for at undersøge mulighederne for at ændre dette krav, især for samfundskritiske funktioner, der varetages af sundhedsfagligt personale.

Sundhedskommissionen har i deres betænkning fokuseret på de udfordringer, som Det Grønlandske Sundhedsvæsenet står over for, samt lavet en række anbefalinger på rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale, herunder af udenlandsk sundhedsfagligt personale.

Udfordringerne er fælles med mange andre lande og omfatter mangel på kvalificeret personale, konkurrence om uddannet sundhedspersonale og geografiske udfordringer.

Sundhedskommissionen betragter ”Den islandske implementeringsmodel” som en mulig løsning for rekruttering og fastholdelse af udenlandsk sundhedsfaglig arbejdskraft, herunder integration i samfundet og vigtigheden af sprogkompetence, især kendskab til grønlandsk og dansk.

Sundhedskommissionen udarbejdede en række konkrete anbefalinger for at tackle mangel på arbejdskraft herunder udenlandsk sundhedsfagligt arbejdskraft. Disse omfattede styrkelser af rekrutteringsindsatsen, sproguddannelse, en samlet autorisationslov, forbedring af sagsbehandling, rimelige boligforhold og skabelse af et mere attraktivt arbejdsmiljø for sundhedsfagligt personalet. Der blev også fremhævet behovet for en omfattende integrationsplan for udenlandsk arbejdskraft, herunder præ- og on-boarding pakker.

Der bliver oprettet et projektsekretariat i Departementet for Sundhed, hvis formål bliver at sikre implementeringen af sundhedskommissionens overordnede anbefalinger og skabe rammerne for rekruttering, koordinering og implementering af udenlandsk sundhedsfaglig arbejdskraft i Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Projektsekretariatet kommer til at arbejde med størstedelen af de barrierer, som er blevet beskrevet i denne redegørelse, der skal gøre det mere tilgængeligt for Det Grønlandske Sundhedsvæsen at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, men også gøre det lettere for udenlandsk sundhedsfagligt personale at søge og blive ansat i stillinger i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.